

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Etika Kerja Islam

2.1.1.1 Definisi Etika Kerja Islam

Ahmad & Owoyemi (2012) dalam penelitian Nur et.al., (2018) berpendapat bahwa etika kerja islam merupakan sebagai perangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras.

Menurut Ali dan Owaihan (2008) dalam penelitian Efendi Rahmanto (2017) Etika kerja islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi bagi pengikutnya di tempat kerja.

Irham, Nurcholis (2012) dalam penelitian Putri Mauliza et.al., (2016) mendefinisikan bahwa etika kerja islam adalah hasil dari suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh perkenan dari Allah SWT.

Tasmara (2008) mendefinisikan mengenai etika kerja islam yang definisinya yaitu salah satu upaya dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau juga menampakan diri sebagai hamba

Allah yang harus dapat menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang baik.

Merri (2012:135) mendefinisikan bahwa etika kerja islam adalah oientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebajikan dalam kehidupan manusia. Etika kerja islam pada dasarnya diawali berdasarkan Al –Qur;an dan juga ajaran Nabi yang dilambangkan bahwa bekerja keras menyebabkan dosa akan diampuni.

Hafidhuddin, Tanjung (2003) dalam penelitian Rodame Monitori Napitupulu (2018) menyatakan etika kerja islam memiliki karakteristik yang meliputi Al-Shalah atau baik dan juga bermanfaat, Al-Itqan atau kemantapan dan dapat mencapai standar ideal, Al-Ihsan melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi, Al-Mujahadah atau bekerja keras dan optimal dan terakhir berkompetisi dan tolong menolong, dan juga memanfaatkan waktu.

Ahmad Janan Asifudin (2004:234) Menyatakan bahwa etos kerja dalam prespektif islam dapat di definisikan sebagai pancaran aqidah yang bersumber dari keimanan islam yaitu, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat membuat paradigma etika kerja yang islami.

Rifqi Muntaqo et.al.,(2018) mendefinisikan Etika kerja islam sebagai perilaku sikap kepribadian yang menimbulkan keyakinan yang sangat dalam bahwa bekerja itu bukanlah hanya untuk memuliakan dirinya sendiri, menampilkan kemanusiaannya,

melainkan juga sebagai manifestasi amal sholeh. Oleh karena itu bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan hanya menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan dapat meningkatkan martabat dirinya sendiri sebagai hamba Allah SWT. yang didera kerinduan untuk membuat dirinya sebagai individu yang dapat dipercaya dan amanah.

Dari definisi etika kerja islam yang telah dipaparkan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa etika kerja islam adalah terbentuknya kebiasaan dalam bersikap bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas dengan baik, jujur dan bertanggung jawab.

2.1.1.2 Dimensi Etika Kerja Islam

Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik akan selalu melakukan hal-hal yang bermanfaat, maka dari itu terdapat beberapa dimensi dalam etika kerja islam menurut Rifqi Muntaqo et.al.,(2018) antara lain :

1. Dimensi Makrifat (aku tahu) perlu difiihayati oleh semua karyawan sehingga mampu mengambil sesuatu yang jelas dalam kedudukannya sebagai pengemban amanah yaitu pekerjaan. Pemahaman makrifat ini akan menumbuhkan semangat dalam berbuat, berinovasi dan berkreasi. Dimensi makrifat berdasarkan pada kemampuan seseorang agar dapat memahami tanda – tanda yang telah ditebarkan oleh Allah SWT. sebagai rahmat bagi hambanya.

2. Dimensi Hakikat (aku berharap), sikap diri untuk dapat menentukan sebuah tujuan dari tindakan yang dilakukan. Setiap individu meyakini bahwa niat atau dorongan untuk dapat menentukan cita-cita.
3. Dimensi syariat (aku berbuat), Pengetahuan mengenai peran dan potensi diri, tujuan, serta harapan – harapan hendaklah diaplikasikan dalam tindakan nyata, yang telah diyakini kebenarannya.

2.1.1.3 Ciri – Ciri Etika Kerja Islam

Terdapat beberapa ciri – ciri etika kerja seorang muslim menurut Rifqi et.al., (2018) antara lain sebagai berikut :

1. Pemanfaatan waktu, salah satu esensi dan hakikat dari etika kerja adalah bagaimana individu menghayati, memahami dan merasakan bahwa waktu adalah satu hal yang berharga. Al – Qur'an memerintahkan setiap muslim agar selalu memperhatikan dirinya untuk mempersiapkan hari esok.
2. Hidup berhemat dan efisien, kata hemat disini diartikan bukanlah karena ingin menimbun kekayaannya sehingga menimbulkan sifat individualis, kikir, akan tetapi karena ada suatu persepsi bahwa tidak selau waktu berjalan sesuai apa yang diharapkan, sehingga berhemat dapat diartikan sebagai mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang. Sedangkan efisien berarti melaksanakan sesuatu secara baik, akurat dan juga tepat. Selain itu ada pula efektifitas berkaitan dengan tujuan atau menetapkan hal yang benar. Efisien berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Sedangkan untuk efektivitas berkaitan dengan tujuan.

3. Ikhlas (memiliki moralitas yang baik), salah satu kompetensi yang dimiliki individu yang berbudaya kerja islam itu adalah nilai keikhlasan.
4. Memiliki kejujuran, Imam Al-Qusairi berkata bahwa kata shadiq 'orang yang jujur' bersal dari kata shidq 'kejujuran'. Kata shiddiq adalah bentuk penekanan dari shadiq da berarti orang yang di dominasi oleh kejujuran. Oleh karena itu, didalam jiwa seseorang yang memiliki sifat jujur itu terdapat komponen nilai rohani yang memberikan berbagai sikap yang berpihak keapda kebenaran dan sikap moral yang terpuji.
5. Memiliki komitmen (aqidah, aqad, dan i'tiqad), keyakinan yang mengikat sedemikian kuat sehingga membelenggu hatinya dan kemudian menuju kearah perilaku yang diyakininya.
6. Istiqomah/pendirian kuat, sebagai individu yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, dengan kata lain memiliki kemampuan untuk taat asas, tidak mudah menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip dan juga komitmen walaupun dalam kondisi yang kurang menguntungkan untuk dirinya sendiri. mereka mampu untuk mengendalikan diri dan mengontrol emosinya dengan efektif.
7. Disiplin, sikap disiplin yaitu sikap individu yang dapat mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi menekan.
8. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan, adalah merupakan ciri tersendiri bagi seorang muslim khususnya untuk memiliki keberanian menerima suatu konsekuensi dari keputusan yang telah diambil.

9. Memiliki sikap percaya diri, sikap ini melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap dengan berbagai konsekuensi akibat perbuatannya.
10. Kreatif, karakteristik orang yang kreatif antara lain : terbuka(mau mendengar dan menerima lebih banyak informasi), pengendapan(hasil dari keterbukaannya terhadap rangsangan luar, pengetahuan dan pengalaman orang lain, membuat mereka memiliki kekayaan bathin), reproduksi (mengeluarkan kembali hasil pengalaman dirinya dalam bentuk kreativitasnya, pada awalnya, mungkin saja mereka meniru orang lain tetapi kemudian berusaha menyempurnakannya sehingga menjadi dirinya sendiri), evaluasi, dan pengembangan diri.
11. Bertanggungjawab ; adalah merupakan sikap dan tindakan dari seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh rasa cinta, orang tersebut menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan suatu tindakan yang prestatif atau selalu berprestasi.
12. Mereka bahagia karena melayani atau menolong, dengan selalu memiliki rasa ingin melayani dengan ketulusan, bukan karena tugas dan kewajiban saja melainkan bahwa terdapat kebahagiaan dalam diri kita apabila kita melayani dengan pelayanan yang berkualitas sehingga orang-orang yang ada disekitar kita merasakannya.
13. Memiliki harga diri, terdapat dua faktor pembentuk seseorang menjadi profesional dan berakhlak, yakni konsep diri dan citra diri.
14. Memiliki jiwa kepemimpinan, seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi, tidak segan untuk menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik.

15. Rerorientasi ke masa depan, menetapkan dengan jelas dan kemudian mengarahkan tindakannya kepada tujuan yang telah ditetapkan, bukan hanya berspekulasi dengan masa depan.
16. Memiliki jiwa wiraswata, orang yang memiliki jiwa wiraswata adalah mereka yang selalu melihat sudut kehidupan dunia sebagai peluang.
17. Memiliki insting bertanding(fastabiqul khoirot), semangat bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad.
18. Mandiri(independent), jiwa yang merdeka adalah manifestasi dari sebuah keyakinan bahwa hanya kepada Allah lah kita meminta pertolongan, ini merupakan keyakinan yang melahirkan sikap kemandirian kita mampu untuk terus berinovasi dan kreatif
19. Kecanduan belajar dan haus mencari ilmu, sikap orang berilmu adalah cara dirinya berhadapan dengan lingkungan.
20. Memiliki semangat perantauan, semangat perantauan adalah semangat menjelajah hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia.
21. Memperhatikan kesehatan dan gizi, hal ini penting karena etos kerja sangat terkait dengan bagaimana cara dirinya memelihara kesehatan dan kebugaran jasmaninya.
22. Tangguh dan pantang menyerah, bagian dari kepribadian muslim yang mampu dan gemar hidup dalam tantangan(challenge).

23. Berorientasi pada produktivitas (perilaku yang selalu mengarah kepada cara kerja yang efisien).
24. Memperkaya jaringan solaturahmi, bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul simpul informasi dan menggerakkan kehidupan.
25. Memiliki semangat perubahan, pribadi yang memiliki etos kerja sangat radar tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri

2.1.1.4 Indikator Etika Kerja Islam

Terdapat beberapa indikator dalam mengukur etika kerja islam menurut Didin dan tanjung (2003) antara lain :

1. Baik dan manfaat

Sauatu pekerjaan dikatakan baik apabila dilakukan dengan ikhlas dan mengerjaakannya sesuai dengan Al – Qur’an dan sunah, dan juga bermanfaat bagi individu maupun kelompok.

2. Kemantapan

Pekerjaan yang mencapai standar yang diberikan perusahaan dapat di capai dengan kemampuan dan pengetahuan yang baik. Islam mewajibkan umatnya untuk terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

3. Melakukan yang terbaik

Melakukan yang terbaik dari pekerjaan sebelumnya, semangat kerja yang baik akan dimiliki seorang individu apabila menganggap bekerja sebagai ibadah dan sadar bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

4. Kerja keras yang optimal

Kerja keras dengan mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki yang bertujuan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

5. Berkompetisi

Berkompetisi atau juga berlomba – lomba dalam melakukan kebaikan ini menunjukkan etika persaingan dalam kualitas kerja yang islami, taat kepada Allah SWT. serta mengerjakan amal shalih tidak membuat persaingan sebagai ajang untuk saling mengalahkan, akan tetapi untuk saling membantu dalam kebaikan.

6. Mencermati nilai nikmat

Hafidhudin dan Tanjung (2003:40-41) berpendapat mengenai nilai nikmat yang dimaksud yaitu dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja.

2.1.2 Spiritual Di Tempat Kerja

2.1.2.1 Definisi Spiritual Ditempat Kerja

Duchon dan Plowman (2005) dalam Siti nurmayanti et al. (2018) menjelaskan bahwa Spiritualitas ditempat kerja yaitu salah satu jenis iklim psikologis yang di mana karyawan menganggap dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks komunitas.

Kinjerski & Skrypnek (2004) dalam Seska dan Vesty (2018) mendefinisikan spiritual di tempat kerja sebagai pengalaman karyawan yang mendapatkan energi dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan pada pekerjaan mereka, dan juga merasa bahwa mereka merasakan adanya hubungan dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja.

Robin (2005) dalam Filhaq dan Yunizar (2016) mendefinisikan bahwa Spiritual di tempat kerja adalah mengakui bahwa individu memiliki kehidupan batin di tempat mereka bekerja, dan spiritual mengenali bahwa individu memiliki semangat dan berusaha menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan memiliki keinginan untuk terhubung dengan individu lain dan merasa bagian dari komunitas.

Fry (2005) dalam Sunarso et al. (2019) Mendefinisikan Sipiritual di tempat kerja adalah karyawan yang merasa bahwa perusahaan dimana dia bekerja dapat memahami tujuannya sehingga karyawan akan berusaha menunjukkan rasa terima kasihnya dengan cara memberikan kontribusi lebih untuk organisasinya.

2.1.2.2 Indikator Spiritual di Tempat Kerja

Terdapat beberapa indikator menurut Petchsawanga dan Duchon (2012) menjabarkan beberapa indikator antara lain :

1. Kerja yang bermakna,yaitu hasil dari suatu pekerjaan yang dapat memberikan dampak kepada karyawan dan organisasi dimana ia bekerja.

2. Kelompok kerja, yaitu kumpulan individu yang memiliki kesadaran satu sama lain dalam keanggotaan dan saling berinteraksi.
3. Kehidupan batin, suatu cara untuk mencapai suatu tujuan secara lebih efektif dan juga efisien karena di jalankan secara bersama – sama dan mengembangkan sumber daya dan juga teknologi yang bersama – sama.

2.1.3 Prilaku Kewargaan Organisasi

2.1.3.1 Definisi Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut Doni Stiadi et.al.,(2017) Prilaku kewargaan organisasi adalah prilaku 3322 kewargaan organisasi adalah perilaku yang bebas yang bukan merupakan tugas formal dari seorang karyawan di dalam organisasi,namun dapat mendukung efektifitas fungsi yang ada di dalam organisasi.

Miao (2011) dalam Renny Husniati et.al.,(2018) Prilaku kewargaan organisasi adalah suatu perilaku yang mencangkup prilaku membantu sesama karyawan tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi-operasi organisasional,selain itu pun individu menunjukkan partisipasi suka rela dengan di dukung terhadap fungsi – fungsi organisasi baik secar profesional maupun alamiah dan juga melaksanakan tugas selain tugas pokok.

Beheshtifar dan Hesani (2013) dalam Renny Husniati et.al.,(2018) mendefinisikan prilaku kewargaan organisasi sebagai perangkat prilaku kerja diskresioner yang melebihi persyaratan kerja seseorang mereka sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas.

Menurut Anglo kinicki dan Robert Kreitner (2009;163) dalam “Organizational citizenship behaviour is employee behaviours that exceed work-role requirements”. Prilaku kewargaan organisasi merupakan prilaku karyawan dalam melebihi tugasnya.

Menurut Isniar et.al.,(2018;129) Prilaku kewargaan organisasi adalah prilaku berdasarkan inisiatif individual yang di tunjukan oleh anggota organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan.

Menurut Organ et al. (2006) dalam Adriansyah et al. (2018) perilaku kewargaan organisasi merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja karyawan.

Dari definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa prilaku kewargaan organisasi adalah prilaku karyawan untuk menguntungkan organisasi seperti bersedia menjalankan tugas yang melebihi persyaratan yang diperikan oleh perusahaan,dan suka rela membantu dalam menyelesaikan masalah yang dialami rekan kerja .

2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi timbulnya prilaku keawrgaan organisasi cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain.Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Novliadi (2007) dalam meneyebutkan faktor – faktor tersebut antara lain :

1. Budaya dan Iklim organisasi

Didalam iklim dan budaya organisasi yang positif, karyawan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang disyaratkan dalam uraian pekerjaan.

2. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku kewargaan organisasi secara individu maupun kelompok. Kepribadian merupakan salah satu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif dapat meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati sebagian disebabkan oleh kepribadian, ia juga dapat dipengaruhi oleh situasi, contohnya seperti iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan yang terbaik dan meminimalisir ketidakseimbangan dalam suatu hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi.

4. Persepsi terhadap Kualitas interaksi atasan dan bawahan

Kualitas interaksi antara atasan dan bawahan diyakini sebagai prediktor perilaku kewargaan organisasi.

5. Masa Kerja

Karyawan yang telah lama bekerja disuatu organisasi akan merasakan kedekatan dan ikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Waktu kerja yang lama pun akan meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dapat menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi dimana karyawan tersebut berada.

6. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pun dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi, pria dan wanita berbeda dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat dimana mereka bekerja.

2.1.3.3 Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut Isniar et.al., (2018:134) dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai perilaku kewargaan organisasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perilaku kewargaan organisasi meningkatkan produktifitas rekan kerja.
 - a. Karyawan yang membantu rekan kerja akan berdampak mempercepat penyelesaian tugas rekan kerja yang dibantu, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan kerja.
 - b. Seiring berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan dapat membantu menyebar praktek keseluruhan unit kerja ataupun kelompok.

2. Perilaku kewargaan organisasi meningkatkan produktivitas manajer.
 - a. Karyawan yang menampilkan civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut dalam rangka meningkatkan efektifitas unit kerja.
 - b. Karyawan yang bersikap baik ,yang menghindari konflik antara rekan kerja,akan mendorong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. Perilaku kewargaan organisasi menghemat sumberdaya yang dimiliki oleh manajemen dan juga organisasi secara keseluruhan.
 - a. Apabila karyawan saling tolong menolong didalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer,sehingga konsekuensinya manajer dapat memanfaatkan waktunya untuk menyelesaikan tugas lain,contohnya seperti membuat perencanaan.
 - b. Karyawan yang menampilkan conscientiousness yang tinggi sehingga hanya membutuhkan pengawasan yang tidak perlu tinggi dari manajer sehingga manajer dapat memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka,hal ini berarti akan lebih banyak waktu yang di dapatkan oleh seorang manajer untuk dapat melakukan tugas yang lebih penting.
 - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam hal pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.

d. Karyawan yang bersikap sportmanship akan sangat membantu manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan masalah – masalah kecil yang di hadapi oleh karyawan.

4. Perilaku kewargaan organisasi membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara kelompok.

a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral dan keeratan kelompok, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

b. Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen akan berkurang.

5. Perilaku kewargaan organisasi dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

a. Perilaku menampilkan civic virtue akan membantu koordinasi diantara kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

b. Menampilkan perilaku courtesy akan menjauhkan timbulnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. Perilaku kewargaan organisasi meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keeratn perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok,oleh karena itu akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan kan karyawan yang baik.

b.Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportmanship akan menimbulkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. Perilaku kewargaan organisasi meningkatan stabilitas kinerja organisasi.

a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau mempunyai beban kerja yang berat akan meningkatan kestabilan kinerja unit kerja.

b. Karyawan yang conscientiousness cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten,sehingga dapat mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8.Perilaku kewargaan organisasi meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

a.Karyawan yang memiliki hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi mengenai perubahan yang terjadi dilingkungan dan memberi saran mengenai bagaimana merespon perubahan tersebut,sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

b. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan –pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.

c. Karyawan yang menampilkan perilaku conscientiousness (seperti kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan keahlian yang baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada lingkungannya.

2.1.3.4 Indikator Perilaku Kewargaan Organisasi

Organ et al. (2006) menyebutkan terdapat 5 indikator dalam mengukur perilaku kewargaan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Sikap tolong menolong

Menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir dan juga membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Patuh terhadap aturan

Mematuhi peraturan yang ada di perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.

3. Sikap sportif dan positif

Tidak mengeluh pada saat bekerja, dan juga memberi toleransi ketika ada masalah pekerjaan.

4. Perilaku baik dan sopan

Menghindari perselisihan dengan rekan kerja dan menghormati hak – hak rekan kerja.

5. Keterlibatan dalam organisasi

Berusaha untuk berkomunikasi memberikan saran atau masukan pada perusahaan untuk kebaikan perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan akan mengacu kepada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil dari penelitian tersebut dapat digunakan sebagai suatu data pendukung agar dapat menentukan hasil penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis. Oleh karena itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki variabel sama dengan yang penulis teliti, melalui jurnal yang telah penulis kumpulkan. Berikut ini isi kajian dalam bentuk tabel :

Tabel 2. 1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Gita Sonia Hanifah dan Sri Suwarsi (2018)	Judul : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Spiritual di tempat kerja terhadap Perilaku kewargaan organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung. Metode : Metode penelitian survei Sample : <i>Random sampling</i> 33 orang	Etika kerja islam dan Spiritual di Tempat kerja bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi	Memakai 3 variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.	Unit Analisis yang di teliti oleh penulis berbeda
2	Efendi Rahmanto (2017)	Judul : Pengaruh Etika kerja islam dan kepuasan kerja	Etika kerja islam memiliki pengaruh positif	Sama – sama menggunakan variabel	Penulis tidak menggunakan variabel intervensi.

		<p>terhadap Organizational behavior dengan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening.</p> <p>Metode : Pendekatan kuantitatif</p> <p>Sampel : Sampel jemuah 95 karyawan</p>	<p>terhadap Prilaku kewargaan Organisasi</p>	<p>etika kerja islam dan OCB</p>	
3	<p>Sunarso,Riska Fii Ahsan,dan Dorothea Ririn Indriastuti (2019)</p>	<p>Pengaruh Spiritual di Tempat Kerja Pada Prilaku Kewargaan Organisasional Pekerja Sektor Formal Kota Surakarta</p> <p>Metode : Deskriptif dengan rancangan cross sectional.</p> <p>Sample : <i>Purposive sapling</i> sebanyak 112 sampel</p>	<p>Spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan prilaku kewargaan organisasi</p>	<p>Menggunakan 2 variabel yang sama</p>	<p>Unit Analisis yang di teliti oleh penulis berbeda</p>
4	<p>Doni Stiadi, Meiske Claudia, Ahmad Rifani,Ihkwan Faisal,dan Ahmad Supriyanto (2017)</p>	<p>Model Hubungan Workplace Spirituality terhadap organizational commitment dan Organizational Citizenship Behavior Pada</p>	<p>Workpalce spirituality berpengaruh signifikan terhadap organizational citizen behavior.Hasil ini</p>	<p>2 variabel sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.</p>	<p>Penulis tidak menggunakan variabel komitmen organsasi</p>

		Lembaga Pendidikan Metode : <i>Eksplanatori</i> Sampel : 80 sampel dari 1022 populasi	memberikan gambaran work palce spirituality yang terapkan oleh		
5	Putri Mauliza,Rusli Yusuf,T.Roli Ilhamsyah (2016)	Pengaruh etos kerja islam dan gaya kepemimpinan trasformasional terhadap komitmen organsisasi serta implikasi terhadap kinerja pegawai Metode : <i>Structural Equation Modeling</i> Sampel : Model sensus sebanyak 65 responden.	Etos kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi.	Variabel yang digunakan etika kerja islam	Penulis tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai
6	Subramaniam sri ramalu,Zulhusni Mohammad Rashid	Etos Kerja Islami dan Perilaku Kewargaan Organisasi : sebuah studi pada pegawai negeri malaysia Metode : Regresi linear bergada Sampel : <i>Ramdom sampling</i> 256 sampel dari 754 populasi	Etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap prilaku kewargan organisasi karena etika kerja islam dapat membantu masalah terkait prilaku kewargaan organisasi.	Menggunakan variabel etika kerja islam dan OCB	Unit analisis yang di teliti berbeda
7	Muhammad tufail,Anum,Saqib Shahzad (2018)	Stresor, Perilaku Kewargaan Organisasi, dan Etika Kerja Islam	Hasil penelitian menunjukan perngaruh	Menggunakan variabel etika kerja	Penulis tidak menggunakan variabel stresor

		Metode : <i>Purposive Sampling</i> Sampel : 400 sampel	positif antara etika kerja islam dan perilaku kewargaan organisasi	islam dan OCB	
8	Syayyidah Maftuhatul Jannah , Claudius Budi Santoso (2017)	Pengaruh Spiritual di Tempat Kerja pada Perilaku Kewargaan Organisasional : Peran indentifikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi Metode : Analisis regresi Sampel : 200	Prilaku kewargaan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewaragaan organisasi. Spri tualitas di tempat kerja dapat mendorong agar karyawan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.	Persamaan : Menggunakan variabel spiritual di tempat kerja dan OCB	Penulis tidak menggunakan variabel indentifikasi organisasi dan presepsi dukungan organisasi

2.2 Kerangka Pemikiran

Dari hasil kajian teori yang penulis paparkan diatas bahwa penulis menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Oleh karena itu penulis mencoba untuk memaparkan lebih lanjut agar dapat mempermudah suatu penelitian, akapenulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

2.2.1 Keterkaitan Antara Etika Kerja Islam (X1) dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)

Etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap Perilaku kewargaan organisasi karena jika individu menjunjung tinggi etika kerja islam dan memahami etika kerja islam maka perilaku kewargaan organisasi pun akan baik, karena di dalam etika kerja islam mengajarkan bagaimana individu perlu memiliki hubungan baik dengan Alloh SWT. dan juga antara karyawan.

Hal ini pun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Efendi Rahmanto (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan dengan OCB dengan kata lain guru yang menerapkan etika kerja Islam akan memiliki jiwa OCB yang tinggi begitu pula sebaliknya. Dalam pendidikan Islam, seluruh sendi kehidupan seorang muslim akan bernilai ibadah jika diniatkan demikian. Mulai dari permasalahan ritual ibadah secara personal, hingga pendidikan dan politik sudah diberikan tuntunannya. Termasuk juga mengenai hubungan dengan sesama manusia (Hablumminannas).

Agama Islam mengajarkan pada pengikutnya bahwa bekerja itu adalah ibadah, bekerja memungkinkan seseorang untuk menjadi mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan dan pencapaian. Pekerjaan sebaiknya dipilih berdasarkan keahlian dan kapasitas diri sehingga dapat mengurangi kesalahan dan ketidaksesuaian yang dapat muncul.

2.2.2 Keterkaitan Antara Spiritual di Tempat Kerja (X2) dengan Perilaku

Kewargaan Organisasi (Y)

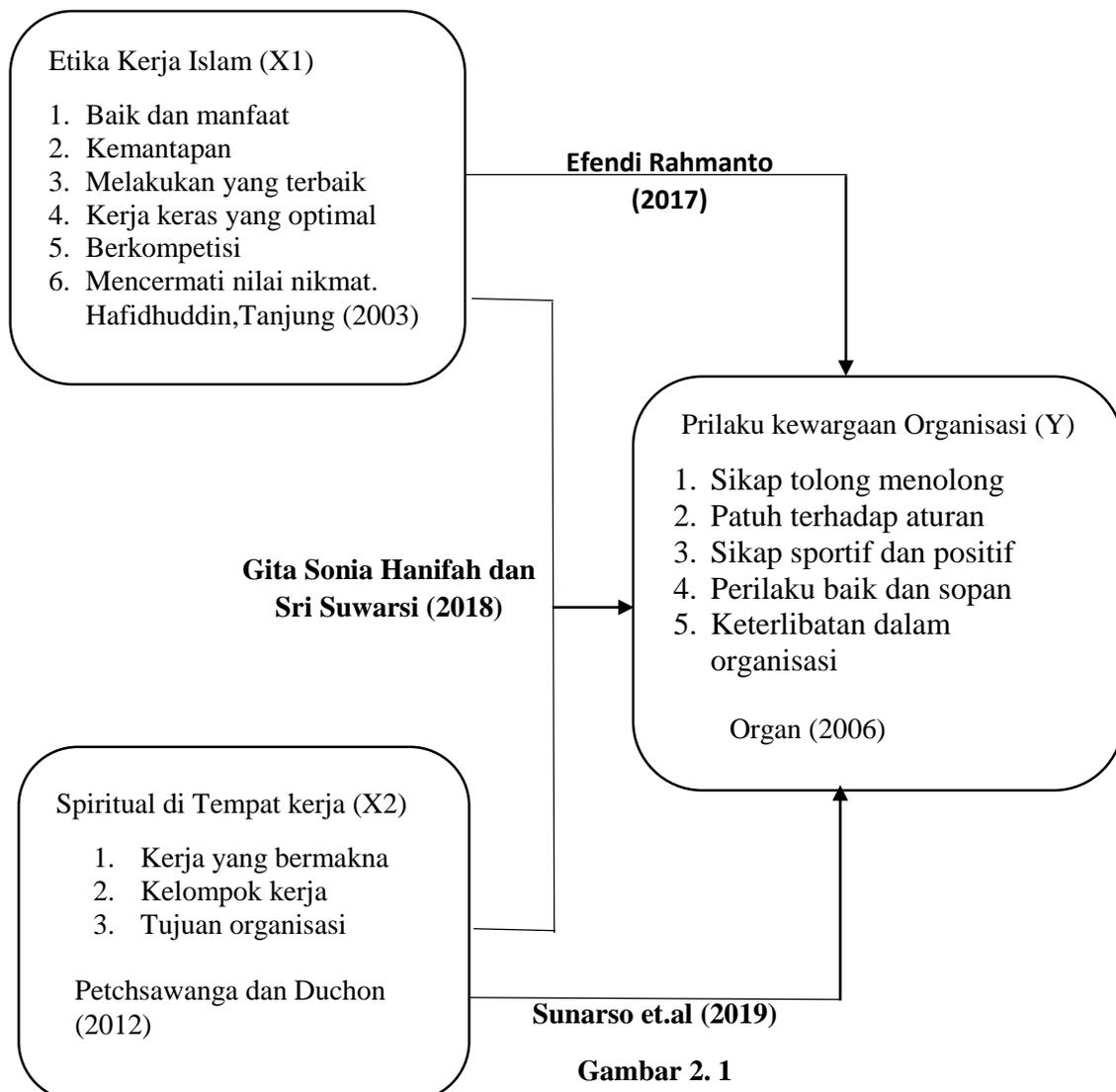
Karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih bagi organisasi apabila karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna yang lebih. Karyawan memiliki keinginan untuk membantu rekan kerjanya secara sukarela diluar tugas pokok yang dimilikinya. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku organisasi hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarso, Riska Fii, Dorethea Ririn (2019) bahwa spiritualitas di tempat kerja terbukti memiliki pengaruh untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional yang bermanfaat bagi organisasi.

2.2.3 Keterkaitan Antara Etika Kerja Islam (X1) dan Spiritual Di tempat Kerja (X2) Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)

Bekerja merupakan suatu kewajiban untuk semua individu, dalam bekerja perlu berlandaskan etika kerja yang baik yaitu seperti bekerja berniat karena Allah SWT. , selain itu pula individu perlu menjaga dengan baik sesama individu lainnya. Selain itu pula karyawan perlu merasa pekerjaannya memiliki makna lebih yaitu bermanfaat bagi individu lain dan juga organisasi. Etika kerja Islam dan Spiritual di tempat kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Perilaku kewargaan organisasi. Karena apabila bekerja berlandaskan etika kerja Islam yang baik dan spiritual di tempat kerja pun baik maka perilaku kewargaan organisasi pun akan baik hal ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Gita Sonia, Sri Suwarsi (2018) bahwa hasil perhitungan pada

tabel anova ,dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari etika kerja islam dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara etika kerja islam dan spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis menggambarkan pola hubungan antara variabel yang akan di teleti oleh penulis adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Etika kerja islam terhadap perilaku kewargaan Organisasi .

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara spiritual di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

H3 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara etika kerja islam dan spiritual di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.